

Teil I: Über Gerechtigkeit

1 Meritokratie ganz elementar

1.1 Warum Meritokratie?

- [3] Gerechtigkeit bedeutet: Menschen bekommen, was sie verdienen. Das bedarf zweier Schritte: Chancengleichheit sicherstellen und dann Menschen nach ihrem Verdienst beurteilen. Um diese These dreht sich das Buch.
- [4] Verdienst hat keine philosophische Lobby: Fast alle Philosophen fühlen sich einem Egalitarismus (Rawls) oder einem Libertarismus (Nozick) verpflichtet – für dieses Buch die wichtigsten Kontrastfolien. Bestenfalls wird Verdienst als eines von mehreren Prinzipien befürwortet (Pluralismus, Miller u. a.). Ich werde argumentieren, dass Meritokratie eine „mittlere“, wenn auch eigenständige Position einnimmt, die das Beste aus beiden Welten zusammenführt: Die Betonung persönlicher Verantwortung, individueller Entscheidungen sowie Ungleichheit vom Libertarismus, Chancengleichheit vom Egalitarismus. Auch nach 2.500 Jahren ist Aristoteles immer noch der bedeutendste Vertreter von Verdienst.
- [5] In Teil I dieses Buches werde ich zeigen, dass Meritokratie intuitiv überzeugend ist und bestimmte metatheoretische Anforderungen erfüllt. Teil II stellt eine meritokratische Theorie ökonomischer Gerechtigkeit dar: Was fällt unter Verdienst und auf welcher Basis, plus einige Hilfsprinzipien (z. B. Chancengleichheit). Unter Verdienst fallen vor allem Arbeitsstellen und Einkommen. Es *ist* relevant, wofür man Geld erhält – aber zeitgenössische politische Theorie berücksichtigt das nicht. Für Rawls zählt nur, ob die Ärmsten davon profitieren, für Libertäre zählt gar nichts.
- [7] Die heutige massive Ungleichheit ist nicht ungerecht an sich, sondern ein Symptom dafür, dass der Zusammenhang zwischen Verdienst und Einkommen lose geworden ist. Ich werde zeigen, dass sehr hohe Einkommen lediglich ökonomische Renten sind und zudem ineffizient. Der *American Dream* ist stark geschwächt worden. Heute zählen weniger Verdienste als familiärer Hintergrund sowie soziale „Netzwerke“ (ein anderes Wort für Nepotismus).
- [8] Die Linke trägt eine Mitschuld daran. Anstatt sich um Intelligenz, Fleiß und Kreativität zu kümmern, zelebriert sie persönliche Eigenschaften wie Hautfarbe, Geschlecht und sexuelle Präferenzen und fordert unbarmherzig eine alberne politische Korrektheit ein. Die linke Fokussierung auf Gleichheit ist ein taktischer Fehler eigener Art – Gleichheit wird von allen (einschließlich der Armen) als ungerechtes Verteilungsprinzip empfunden. Die Tatsache, dass bis auf eine Handvoll Akademiker niemand in Nozicks Nachtwächterstaat oder Rawls' quasi-egalitärer Gesellschaft leben möchte, betrachte ich als vernichtendes Urteil über diese beiden führenden philosophischen Ansätze. Politische Philosophie muss überzeugend sein.

1.2 Eine kurze Geschichte der Meritokratie

- [9] Der Begriff Meritokratie ist neu, die Idee jedoch alt, man findet sie in westlichen und östlichen Kulturen (Bibel, Konfuzius). Um 600 herum war in China der Zugang zum Beamtentum vollständig leistungsbasiert (Examina). Im Westen war die Theorie weiter als die Praxis. Plato entwarf eine meritokratische Organisation des Staates, ähnlich wie in China konsequentialistisch begründet (bessere Politik). Er beschrieb aber auch eine verdienstbasierte Güterverteilung. Aristoteles ist der Erste (und bis heute eigentlich der Einzige), der eine verdienstbasierte Gerechtigkeitstheorie vorgelegt hat.
- [10] Für Aristoteles bestimmte der „Zweck“ (*telos*) eines Gutes, für wen das Gut „am besten“ in Frage komme. Er benannte auch eine Regel für die Verteilung teilbarer Güter (der Quotient *merit/reward* sollte für alle gleich sein). Alle verdienstbasierten Ansätze sind *retrospektiv*, nicht *prospektiv* (und damit nicht konsequentialistisch).
- [12] Nach Aristoteles war es still um Verdienst, und spätestens Rawls deponierte Verdienst auf dem philosophischen Schutthaufen: Niemand verdient irgendetwas. Sein Verdikt ist bis heute außerordentlich einflussreich. Eine verdienstbasierte Gerechtigkeitstheorie gilt als aussichtsloses Unterfangen, obwohl sogar Marx warme Worte für Verdienst gefunden hatte. Natürlich erntete Rawls auch Kritik, aber nicht pro Verdienst – und das in einem Land, das einst als Symbol des Leistungsversprechens galt.

1.3 Zu den Grundannahmen dieser Arbeit

- [13] Thales von Milet formulierte als Erster, dass grundverschiedene Dinge eine *gemeinsame Struktur* haben können, und das charakterisiert allgemein den philosophischen Ansatz: Wir untersuchen grundlegende Fragen zu Existenz, Wissen und Wert durch rigorose *a priori*-Überlegungen und Beobachtung. Dies ist auch ein Appell gegen Extrempositionen (Esoterik, Postmodernismus). Wissenschaft kann zu beunruhigenden Ergeb-

nissen führen, die liebgewonnene Einsichten in Frage stellen. [Beispiel des Ex-Präsidenten von Harvard University, Larry Summers, der zum Rücktritt gedrängt wurde, weil er die Unterrepräsentation von Frauen in den Wissenschaften mit der Varianz des IQ zu erklären versuchte.¹] Eine weitere Basis dieser Arbeit ist die Neoklassische Ökonomik.

[15] Die allgemeine Vorgehensweise in dieser Arbeit ist daher, dass *normative* Fragestellungen analytisch untersucht werden und *positive* Fragestellungen mit neoklassischen Modellen. Weiter gibt es folgende, spezifischere Annahmen: (1) Wir nehmen an, *dass* politische Autorität grundsätzlich legitim ist. Das ist notwendig, um zu analysieren, *wie* die staatlichen Institutionen organisiert werden sollen. (2) Hinzu kommen gewisse metaphysische und epistemologische Annahmen: die Welt ist im wesentlichen so, wie wir sie wahrnehmen, wir sind biologische Geschöpfe, haben freien Willen usw. (3) Wir beschränken uns auf Gerechtigkeit innerhalb eines Staates (also keine globale Gerechtigkeit).

2 Die Metatheorie der Gerechtigkeit

2.1 Der Geltungsbereich von Gerechtigkeit

[19] Es geht hier nicht um Moral im Allgemeinen (z. B. nicht um persönliche Beziehungen), sondern um die ökonomischen Strukturen der Gesellschaft. Niemand bezweifelt grundsätzlich, dass es so etwas wie „Gerechtigkeit“ gibt (bis auf Hayek, aber das ist wohl eher ein semantisches Missverständnis seitens Hayek). Die „Umstände von Gerechtigkeit“ (Rawls) sind Knappheit und Eigeninteresse – und damit unausweichlich *Wettbewerb*. Wettbewerb ist geradezu konstitutiv für Gerechtigkeit. Immerhin können wir Wettbewerb fair organisieren und damit zwar nicht Enttäuschung, aber Groll vermeiden. Und Wettbewerb ist ja nichts Schlechtes ...

2.2 Zur Unterscheidung zwischen Gerechtigkeit und Moral

[20] Gerechtigkeit kann in Konflikt geraten mit anderen moralischen Idealen, beispielsweise Freiheit. Rawls berücksichtigt so etwas nicht, Nozick bleibt vage. Ich sehe *Effizienz* und *Bedarf (need)* als potentielle Konfliktfelder und möchte das in der Form berücksichtigen, dass ich zeige, dass Meritokratie auch diese beiden Ideale erfüllen kann (und muss) – in dieser Hinsicht bin ich „pluralistisch“. Was das Prinzip angeht, bin ich monistisch: Gerechtigkeit bedeutet, den Menschen zu geben, was sie verdienen. Punkt.

[22] Es ist wichtig, anzuerkennen, dass Gerechtigkeit und Moral nicht deckungsgleich sind. In extremen Fällen kann es moralisch geboten sein, ungerecht zu sein, um Schlimmeres zu verhindern [Beispiel der versteckten Atombombe und der Frage von Folter]. Zweitens darf eine eindimensionale Idee von Gerechtigkeit nicht den Wohlstand insgesamt gefährden (eine der Schwächen von Rawls' Theorie). Drittens kann es „vernünftig“ sein, gewisse Ungerechtigkeiten zu tolerieren, beispielsweise im Namen der Meinungsfreiheit.

2.3 Effizienz und die Drei Anforderungen an Gerechtigkeit

[23] Der Begriff der ökonomischen Effizienz nimmt einen so breiten Raum ein in diesem Buch, dass ein paar Worte dazu erforderlich sind. Salopp gesagt, bedeutet Effizienz „keine Vergeudung von Ressourcen“. Konzeptualisiert wird das normalerweise als *Pareto-Effizienz*, ein idealer Zustand, wo niemand bessergestellt werden kann, ohne dass jemand anders schlechter gestellt wird. Pareto-Effizienz stellt zumindest sicher, dass nichts weggeschmissen wird. Allerdings kann man sich für viele pareto-effiziente Zustände leicht *ineffiziente* Zustände vorstellen, die ganz klar *gerechter* sind. Zur Beurteilung politischer Maßnahmen zieht man daher als Effizienzkriterium besser das *gesamte surplus* heran, gemessen in Dollar. Doch das gilt nur *ceteris paribus* bezüglich anderer Ideale: Eine marginale Verbesserung rechtfertigt nicht alles Mögliche.

[24] Zudem muss man beachten, dass Umverteilung negativ auf die Güterproduktion zurückwirken, also den Kuchen verkleinern kann. Geber und Nehmer der Umverteilung ändern möglicherweise ihr Verhalten und produzieren weniger (*deadweight losses*). Dieser *equity/efficiency-trade-off* wird von Philosophen mit ihrer idealisierten Sicht zu oft ignoriert.

Erste Anforderung an Gerechtigkeit: Eine Gerechtigkeitstheorie sollte eine angemessen effiziente Ökonomie vorschlagen.

[25] Zwei Anmerkungen: (1) Dies ist ein metatheoretisches Prinzip, es schränkt die Theoriesuche ein, nicht die Politik. (2) Ich werde „angemessen effizient“ nicht weiter präzisieren, sondern stattdessen zeigen, dass Meritokratie die Trade-offs minimiert.

Ähnliches gilt für unsere Intuitionen von Gerechtigkeit: Kontraintuitive Politikvorschläge sind ernsthaft zu hinterfragen.

Zweite Anforderung an Gerechtigkeit: Eine Gerechtigkeitstheorie sollte moralisch attraktive Politikvorschläge machen.

¹ https://en.wikipedia.org/wiki/Variability_hypothesis

- [26] Schließlich sollte eine Gerechtigkeitstheorie die *Opportunitätskosten* ihrer Politikvorschläge im Blick behalten. Für Ökonomen ist das selbstverständlich, aber überraschend wenige Philosophen berücksichtigen, (1) ob man den Aufwand zur Herstellung von Gerechtigkeit nicht besser (zuerst) woanders betreibt, wo es dringender ist, und (2) die Anreizeffekte von Politik.

Meines Erachtens ist ein Feld hoher Dringlichkeit die Bekämpfung des Hungers und der Armut, vor allem im sub-saharischen Afrika. Es kostet 2.000 \$, dort ein Menschenleben zu retten. Ich benenne diese Bedingung nach Peter Singer (1972):

Dritte Anforderung an Gerechtigkeit: Eine Gerechtigkeitstheorie sollte den Singer-Test bestehen.

So betrachtet, kann es kaum gerecht sein, in den USA Millionen für marginale Verbesserungen der Bedingungen von Minderheiten oder Milliarden für einen weiteren Flugzeugträger auszugeben. Libertäre müssen sich fragen lassen, ob sie wirklich darauf bestehen können, die Billionen von Dollar unangetastet zu lassen, die unsere bestverdienenden Mitbürger erhalten. Das sind unverdiente Renten, die ohne Effizienzverlust (und sogar ohne Wohlfahrtsverlust der Besteuerten) weggesteuert werden könnten. Ich behaupte nicht, dass Meritokratie alle Probleme der Welt lösen kann. Aber sie kann den Singer-Test bestehen.

2.4 Ideale und Nicht-Ideale Theorie

- [28] Meritokratie beschreibt in ihrer idealen Version eine Utopie, und es wird behauptet, dass ideale Theorien aus verschiedenen Gründen keine Leitlinie sein könnten, ja sogar, dass solche Theorien pure Ideologien der herrschenden Klasse seien. Nun ist zwar niemand perfekt unparteiisch und objektiv, aber letztlich ist nicht der Autor entscheidend, sondern seine Theorie, die es zu bewerten gilt. Es ist heutzutage verbreitet, soziale Theorien einer Schieflage bezüglich Klasse, Gender, Hautfarbe zu beschuldigen. [Beispiel einer Kritik an Rawls.] Welche dieser Vorwürfe sind zumindest bedenkenswert?
- [30] **Nicht-ideale Herausforderung #1:** Gerechtigkeitstheorien müssen *umsetzbar* sein, d. h. es muss in der realen Welt Wege und Ressourcen (im weitesten Sinne) geben, die idealen Anforderungen der Theorie umzusetzen. Man kann sich dieser Anforderung als Theoretiker schlicht verweigern, dann ist die ideale Theorie lediglich eine Anregung. Oder man muss diese Wege darstellen und aufzeigen, dass die Ressourcen (z. B. natürlicher, finanzieller, motivationaler Art) dafür ausreichen. Motivation ist sogar mehr als nur eine Ressource: Eine Gerechtigkeitstheorie, die niemand umsetzen möchte, ist anscheinend kontraintuitiv und damit dubios.
- [31] **Nicht-ideale Herausforderung #2:** Eine Gerechtigkeitstheorie muss vernünftige *Regeln* (Gesetze, Verordnungen, kulturelle Normen) vorschlagen, die effektiv und praktikabel sind, sonst versagt sie als *normative* Theorie (Farrelly, 2007). Estlund (2014) widerspricht und vergleicht ideale Theorie mit reiner Mathematik, die ernsthaft betrieben werde, aber auch nicht praktisch sei. Das ist eine schlechte Analogie, weil Philosophie nicht mit Beweisen arbeitet. Außerdem stimmt sie nicht. Selbst einst abseitige Felder der Mathematik finden neuerdings Anwendung in Kryptografie oder Ökonomik. Hat hingegen irgendeine zeitgenössische Gerechtigkeitstheorie je politische Relevanz gehabt?
- [32] **Nicht-ideale Herausforderung #3:** Übermäßig ideale Theorien sind gefährlich, weil sie zur Unterdrückung ausgenutzt werden können (die „wahre Lehre“ vertreten und Abweichler verfolgen).
Nicht-ideale Herausforderung #4: Übermäßig ideale Theorien haben wenig Überzeugungskraft. Je idealer die Theorie, desto weniger angreifbar ist sie.
- [33] Meines Erachtens liegt Meritokratie auf dem „Ideal-/Nicht-Ideal-Spektrum“ etwas mehr im nicht-idealen Bereich als Rawls, würde aber für die meisten Philosophen immer noch als „ideale Theorie“ gelten. Meine Aufgabe ist es zu zeigen, dass Meritokratie die verschiedenen Anforderungen erfüllt.

2.5 Positionierung von Meritokratie in der Debatte um Gerechtigkeit

- [33] Ich vertrete eine deontologische, verdienstbasierte Gerechtigkeitstheorie, und das bedeutet vor allem ein bestimmtes ökonomisches Arrangement. Man kann für Meritokratie auch konsequentialistische Argumente anführen, aber mein Argument für die *intrinsische* Gerechtigkeit von Meritokratie halte ich für stärker. Meritokratie erfüllt die genannten metatheoretischen Anforderungen, und sie ist intuitiv überzeugend. Meritokratie muss überhaupt nicht reaktionäre Politik bedeuten, im Gegenteil.
- [34] Ein wesentliches Kennzeichen von Meritokratie ist, dass sie genetisch bedingte Ungleichheit akzeptiert – Chancengleichheit vorausgesetzt. Damit unterscheidet sie sich markant von Nozick, Rawls, *Luck Egalitarianism* und einem strikten (ineffizienten) Egalitarismus.
- [36] In Bezug auf ihre Haltung zu Werten kann man bei Meritokratie eine „schwache“ und eine „starke“ Version unterscheiden. Meritokratie bedeutet Exzellenz, sie fördert besondere Leistungen auf allen Feldern menschlichen Strebens. In der schwachen Version werden diese Leistungen (subjektiv) durch Marktnachfrage bewertet, in der starken Version wird ihnen ein objektiver, intrinsischer Wert zugewiesen. Ich vertrete die starke Version, weil ich eine einseitig auf Marktnachfrage ausgerichtete Ökonomie für moralisch nicht vertretbar halte. Das macht Meritokratie zu einer perfektionistischen Theorie: Es gibt objektiv Gutes, und ein gerechter Staat fördert das. Allerdings bleibt die Theorie agnostisch bezüglich des konkret Guten und fördert nur den

Rahmen, der das objektiv Gute notwendig hervorbringt – durch strikten Fokus auf Verdienst, gewissermaßen im Sinne einer Qualitätsförderung. [Es folgen einige Bemerkungen zu Perfektionismus]

- [38] Zeitgenössische Philosophie und Ökonomik stellen Wohlfahrt und „Ressourcen“ in den Mittelpunkt von Gerechtigkeit. Mir erscheint das zu eng in Bezug auf das, was eine Gesellschaft wünschenswert macht. Wir sollten eine Sozialstruktur anstreben, die zu Exzellenz ermuntert.

3 Wie wir über Gerechtigkeit denken und warum das wichtig ist

3.1 Menschen sind nicht eigennützig

- [42] Über viele Jahre gingen Philosophen und Ökonomen davon aus, dass Menschen ziemlich eindimensional eigennützig sind: Mitgefühl oder Gerechtigkeit müssen sich „lohnen“. Dieses Modell (*Homo economicus*) ist in den letzten 35 Jahren unter Druck geraten. Die experimentellen Ergebnisse in Ultimatum- und Diktator-Spielen weichen deutlich von den „egoistischen“ Vorhersagen dieses Modells ab.

3.2 Der Inhalt von Gerechtigkeit

- [43] Das sagt allerdings inhaltlich noch nicht viel aus – die ersten Experimente hatten „sehr egalitäre Settings“. Wenn man experimentell Unterschiede in den produktiven Beiträgen der Spieler erzeugt, dann wird mit schöner Regelmäßigkeit die Verteilung davon dominiert, wieviel die Spieler „verdienen“. Diese Ergebnisse werden in anderen experimentellen Verteilungskontexten reproduziert.
- [45] Sozialpsychologen überrascht das nicht. Sie haben in den letzten Jahrzehnten einen Berg an Literatur erarbeitet, die zeigt, dass uns ein Sinn für Verdienst motiviert (*Equity Theory*, Adams 1963, 1965). Sogar Affen zeigen einen Gerechtigkeitssinn, was auf einen evolutionären Ursprung hindeutet. Dennoch ist Verdienst nicht das einzige Motiv, so dass man nicht einfach sagen kann: „Gerechtigkeit ist Verdienst“. Sicher sagen kann man, dass beide tief miteinander verbunden und gegenseitig aufeinander angewiesen sind (Rustichini und Vostroknutov, 2014).
- [46] Verdienst dominiert also, aber ebenfalls relevant sind (1) Effizienz und (2) die Deckung eines Grundbedarfs. Das Abwägen zwischen diesen Punkten ist schwierig, und die Ergebnisse entsprechender Experimente hängen oft von subtilen Unterschieden im Design ab. Ein nicht erfüllter *Grundbedarf* (und nur der) wird durchaus gegen Verdienst abgewogen, aber Effizienzsteigerungen (im Sinne einer Vergrößerung des Gesamtprodukts) müssen schon sehr deutlich sein, um Verdienstunterschiede ignorieren zu können. Ich merke aber an, dass in einer Meritokratie weitaus bessere Möglichkeiten bestehen als heute, seinen Grundbedarf durch eigene Arbeit zu decken. Man darf auch nicht denken, dass diese drei Prinzipien Verdienst, Effizienz und Bedarf einfach nebeneinanderstehen – Verdienst dominiert. Wir müssen Pluralisten in Bezug auf Moral sein, aber nicht in Bezug auf Gerechtigkeit.

3.3 Kinder und Gerechtigkeit

- [48] Mit Jean Piaget (1932) begann die Erarbeitung eines Standardmodells der moralischen Entwicklung von Menschen: Kinder sind erst eigennützig (eigentlich: libertär), dann egalitär und schließlich verdienstbasiert. Aber sogar Säuglinge besitzen einen angeborenen Sinn für Verdienst, so dass man Eigennützigkeit und Gleichheit eher als *Abweichungen* von einem unterliegenden moralischen Code interpretieren kann.

3.4 Kulturelle Stabilität und Zustimmung zu Umverteilung

- [49] Sind unsere Gerechtigkeitsintuitionen kulturelle Artefakte und damit möglicherweise nicht notwendig *Gerechtigkeitsintuitionen*? Zumindest empirisch (siehe oben) spricht sehr viel dagegen. Aber was macht man, wenn solche Intuitionen in Konflikt geraten? Dann muss man empirisch genauer hinschauen, was wirklich dahintersteckt. Oft geht es doch wieder um Verdienst, aber Einschätzungen werden je nach Kontext unterschiedlich vorgenommen. Gerade was die Einkommensverteilung angeht, ist der Konsens schichtenübergreifend, nationenübergreifend, systemübergreifend und historisch konstant meritokratisch. Generell sind Intuitionen viel weniger kulturell variabel, als oft vermutet wird.
- [51] Wie sieht es mit der Akzeptanz von Umverteilung aus? Entscheidend ist die Wahrnehmung der Ursachen von Armut und Wohlstand und ob es in der Gesellschaft „mit rechten Dingen zugeht“. Wenn die Verteilung als leistungsgerecht wahrgenommen wird, ist die Unterstützung für Umverteilung gering, wiederum schichten- und nationenübergreifend. Die Legitimität einer staatlichen Grundsicherung wird von Verdienstkriterien der Empfänger abhängig gemacht. Insgesamt gibt es in den USA einen überwältigenden, partei- und schichtenübergreifenden Konsens, dass die Einkommensungleichheit zu groß ist, dass keine Chancengleichheit herrscht und dass die Politik eingreifen muss. Alle möchten in einer Meritokratie leben.

3.5 Die Zurückweisung von Rawls' Gerechtigkeitskonzept

- [53] Rawls ist einerseits sehr bedeutend, andererseits ist er hauptverantwortlich dafür, dass Verdienst aus dem Diskurs über Verteilungsgerechtigkeit gestrichen wurde. Rawls'scher Egalitarismus verlangt die Zustimmung zu zwei (!) gedanklichen Schritten: (1) Menschen *sollen* ihre Gerechtigkeitsprinzipien unter dem Schleier des Nichtwissens (*original position, veil of ignorance*) wählen. Dieser Schritt ist normativ. (2) Menschen *würden*

in dieser Situation drei Prinzipien wählen: (a) gleiche Freiheiten, (b) Chancengleichheit, (c) das Differenzprinzip. Dieser Schritt ist positiv – und kann empirisch entschieden werden. Befürworten Menschen das Differenzprinzip?

[54] Nein. Das Differenzprinzip gehört zu den unpopulärsten Verteilungsprinzipien überhaupt. Zwar kamen die Experimentalgruppen (Frolich, Oppenheimer und Eavey, 1987) stets zu einem stabilen Gruppenkonsens im ersten Schritt, aber sie wählten *nie* das Differenzprinzip. Leider stand Verdienst in diesem Experiment nicht zur Wahl, denn sonst hätte Verdienst vermutlich gewonnen.

3.6 Die Bedeutung von Intuitionen

[55] Skeptiker bezweifeln, dass Intuitionen überhaupt irgendetwas begründen können. Das würde allerdings bedeuten, dass wir eine zutiefst kontraintuitive Theorie akzeptieren müssten, solange sie nur „schön“ ist. Fünf Gedanken zu Intuitionen: (1) Es gibt einen philosophischen Zweig (Intuitionismus), der *nur* Intuitionen als Begründung zulässt und den ich für falsch halte. (2) Intuitionen spielen *eine* Rolle im Prozess des reflektiven Gleichgewichts (*reflective equilibrium*). Generell haben die meisten Philosophen Vorbehalte gegen Intuitionen, die sie für kulturell kontingent halten (was sie empirisch nicht sind). Mit dieser Abwertung machen sie es sich bequem, sind doch die meisten ihrer Theorien kontraintuitiv. (3) Intuitionen sind notwendig für Motivation, und Motivation ist notwendig für die Anwendung einer Gerechtigkeitstheorie. Wenn Intuitionen tief und breit sind (wie bei Verdienst), dann schränken sie unsere Theorien in praktischer Hinsicht ein. (4) Wenn ein Verteilungssystem nicht unserer meritokratischen Intuition entspricht, werden die Menschen es als legitim betrachten, seine Regeln zu verletzen. (5) Was würde man eigentlich mit einer Theorie erreichen wollen, die Menschen intuitiv als ungerechter empfinden als ihre aktuelle Situation?

[57] Tatsächlich haben wir den Konsens schon erzielt – mit verdienstbasierter Gerechtigkeit allgemein und Meritokratie konkret. Noch deutlicher ist der Konsens, dass die konkurrierenden Gerechtigkeitstheorien (Rawls, Nozick) falsch sind. Niemand will sie haben. Kann ein Verdikt deutlicher sein?

Teil II: Eine meritokratische Theorie ökonomischer Gerechtigkeit

4 Die Grundlagen von Meritokratie

4.1 Verdienst als Konzept

[65] Verdienst (*desert*) ist ein reiches und weit verzweigtes Konzept, es hat sich über Jahrtausende einer einfachen Analyse entzogen. Jeder Verdienstanspruch hat die Form „X verdient y auf der Basis von z“ (Verdienstsubjekt X, Verdienstobjekt y, Verdienstbasis z). Dass X y verdient, muss nicht bedeuten, dass X seinerseits y als Belohnung oder Bestrafung empfindet (individuelle Perspektive). Zu bekommen, was man verdient, wird auch aus der kollektiven Perspektive beurteilt.

[66] Zwischen X, y und z muss jeweils eine bestimmte inhaltliche Beziehung bestehen – die Verdienstbasis muss *persönlich* sein.² Verdienst ist etwas anderes als Anspruch (*entitlement*). Ein Anspruch erfordert eine vorher festgelegte, kollektive Regel, Verdienst nicht. Eine Verdienstbasis liegt immer in der Vergangenheit (wobei diese Sichtweise nicht unumstritten ist). Die Beurteilung von Verdienst kann komparativ oder nicht-komparativ sein, also von anderen Personen und ihrem Verdienst abhängen oder nicht. Bestrafung ist üblicherweise nicht von anderen Personen abhängig, Verteilung wegen des Knappheitsprinzips in der Regel schon.

4.2 Der Zusammenhang von Leistung (*merit*) und Verdienst (*desert*)³

[67] Gerechtigkeit kann nicht einfach nur leistungsbezogen sein. Es kann passieren, dass sehr leistungsfähige Menschen beispielsweise eine Arbeitsstelle nicht verdienen. Aber was ist dann die (weitere) Verdienstbasis? Verdienst ist ein moralisch breiteres Konzept als Leistung, und nicht-leistungsbezogene Kriterien können eine Rolle spielen. Bei knappen Entscheidungen können rein praktische Erwägungen den Ausschlag geben, oder aber eine Person kann moralisch untragbar sein, so dass der Leistungsaspekt sich unterordnen muss (was jedoch selten der Fall ist⁴). Letztlich bedeutet die Einstellung eines Mitarbeiters, dass man sich zukünftig be-

² „desert bases must be *about* the desert subject“, *aboutness principle* (Feinberg, 1963).

³ Anm. AS: *Merit* wird in Wörterbüchern meist als „Verdienst“ übersetzt und *meritorious* als „verdienstvoll“. *Desert* im Singular taucht dort oft gar nicht auf (von „Wüste“ und „verlassen“ mal abgesehen), sondern nur in der pluralen Form, meist in *to get one's just deserts*: „die Quittung bekommen, seine gerechte Strafe erhalten“. *Desert* im Singular ist praktisch ein philosophisches Fachwort, und das wird im Deutschen ebenfalls mit „Verdienst“ übersetzt.

Ich habe mich entschieden, durchgängig *desert* als „Verdienst“ und *merit* als „Leistung“ zu übersetzen, auch wenn *merit* umfassender ist als Leistung. In *merit* schwingen Kompetenz, Exzellenz, Bewunderungswürdigkeit, Gutheit der Tat und des Charakters stärker mit als im deutschen Begriff Leistung. Andererseits ist *meritocracy* sehr nah am deutschen Begriff der „Leistungsgesellschaft“, und der deutschsprachige Leistungsdiskurs ist dem englischsprachigen *meritocracy*-Diskurs sehr ähnlich. Für das Verhältnis von *merit* und *desert* erschien mir diese Übersetzung daher angemessen, aber an anderen Stellen dieser Zusammenfassung muss man, wenn „Leistung“ auftaucht, dies umfassender denken als im Deutschen üblich.

⁴ Ein Beispiel wären Künstler, die wegen sexueller Übergriffe ihre Reputation einbüßen, was dann auch auf ihr Werk rückwirkt (Anm. AS).

stimmte Leistungen erhofft (Effizienz-Gesichtspunkt), und bisherige Leistungen haben eine Vorhersagekraft – aber eben auch nur das.

[69] Wenn man von den Leistungen einer Person auf die ihr zustehende Wertschätzung (*value*) schließt, dann ist das eine *fallacy of composition*. Die Leistungsfähigkeit einer Person ist nur ein Teil ihrer Persönlichkeit. Es sind die *Leistungen*, die wertvoll sind. Diese Feststellung ist wegen zweier Einwände wichtig: (1) Eine Meritokratie würde zu „Leistungsterror“ führen. Aber Wertschätzung beruht nicht nur auf Leistung. (2) Natürliche (genetische) und damit „zufällige“ Fähigkeiten dürften nicht zu ökonomischer Ungleichheit führen. Das führt uns zum Konzept der Chancengleichheit.

4.3 Ohne Chancengleichheit keine Gerechtigkeit

[71] Chancengleichheit (*equality of opportunity*, CG) wird oft mit einem Wettrennen versinnbildlicht. Wenn einige Läufer bereits durch die Regeln benachteiligt werden, dann haben wir fehlende *formale* CG. Libertäre hätten damit übrigens kein Problem: Niemand ist gezwungen, am Wettrennen teilzunehmen. Wenn zwar die Regeln fair sind, aber nicht die tatsächlichen Bedingungen (beispielsweise sehr ungleicher Zugang zu Trainingsmöglichkeiten), dann haben wir fehlende *faire* CG.

[72] Für Meritokraten lautet das Argument:

- (1) Menschen sollen erhalten, was sie verdienen.
 - (2) Ökonomischer Verdienst bedarf fairer CG.
- Deshalb müssen wir faire CG durchsetzen.

Wenn das nicht erfüllt ist, dann ist die Verdienbasis nicht rein persönlich (*aboutness principle*, siehe oben). Beispiel: Wohlhabende Eltern können ihren Kindern viel bessere Bewerbungschancen an Top-Universitäten verschaffen. Das ist dann nicht (nur) die Leistung der Kinder und schmälert ihren Verdienst – ohne ihn ganz zu verneinen.

[73] CG ist nicht perfekt implementierbar, aber Meritokraten sagen lediglich, dass die Welt umso gerechter ist, je mehr faire CG es gibt. CG ist (auch) ein politischer Kampfbegriff, benutzt und missbraucht von rechts wie von links. Nebenbei: Die Forderung nach CG gilt auch für benachteiligte Minderheiten. So ist es ungerecht, wenn Schwule gerne ein „rein schwules“ Unternehmen betreiben wollen. Die sexuelle Orientierung kann kein Einstellungskriterium sein.

4.4 Chancengleichheit weiter gedacht

[74] In einer Meritokratie bedeutet die Implementierung von CG für Erwachsene die Beschränkung auf formale CG, für Kinder intensive Bemühungen um faire CG. Ich konzentriere mich hier auf CG für Einkommen (und nicht CG für Berufswahl, das ist zu diffus).

[75] Generell muss der Sozialstaat bestimmte Mindestbedingungen (z. B. Gesundheitsversorgung) garantieren, und neben dem Staat muss sich auch jeder Einzelne für CG engagieren, als geteiltes gesellschaftliches Ideal. Aber wie weit soll der Staat gehen (*responsibility cut*)? Für egalitäre Philosophen fast beliebig weit, denn ihr Ziel ist eigentlich nicht Chancengleichheit, sondern Einkommensgleichheit. Meritokraten sind da differenzierter und teilen die verbreitete Intuition, dass soziale Benachteiligung ungerecht ist, aber besondere Fähigkeiten nicht.

[76] Wie implementiert man diese Form von CG? Den nötigen Formalismus liefert John Roemer (1998, 2003). Er trennt (soziale) *Verhältnisse* von *Fähigkeiten* und bildet *Typen* als Klassen von Leuten in gleichen Verhältnissen. Faire CG muss zur Annäherung der Einkommen von Typen führen, und das kann bedeuten, dass man *erheblich mehr* öffentliche Mittel in die Erziehung und Ausbildung von armen Kindern stecken muss als von reichen Kindern (wobei man auch bedenken muss, dass Investitionen in Arme einen höheren Effekt haben, Stichwort höhere Einkommenselastizität für Ausbildungsinvestitionen). Eine solche Politik wird weder den Libertären schmecken noch den Egalitaristen, für die es zu viel „Investitionsungleichheit“ bedeuten wird. Aber wir müssen das unwürdige Gerangel um die guten Universitätsplätze beenden.⁵

4.5 Chancengleichheit und Familie

[77] Die familiären Verhältnisse sind ein offensichtliches Hindernis für CG – ein uraltes Thema. Wir können nicht gleichzeitig formale CG, faire CG und Autonomie der Familien haben. Ich plädiere für eine Beschränkung der Autonomie von Familien, auch wenn das unpopulär ist. Letztlich haben Eltern eine moralische Verantwortung für die Entwicklung ihrer Kinder, und das verpflichtet sie zu einem objektiv richtigen Handeln.

[78] Es ist egal, was Eltern *glauben*, was das Beste für ihr Kind ist – sie müssen das objektiv Richtige *tun* [Beispiel einer Impfgegnerin, die die Gefahren von Impfungen falsch einschätzt]. Ich nenne diese Haltung „epistemische Bescheidenheit“ (*epistemic modesty*), die dazu verpflichtet, über den eigenen Erkenntnisrand hinauszugucken, auch wenn man es eigentlich nicht will. Sie liefert dem Staat eine Rechtfertigung, um in Familien zu intervenieren, wenn diese objektiv sorglos sind oder nachweislich falsche Vorstellungen haben, was ihrem Kind guttut. Letztlich verfolgen Eltern mit solchen Entscheidungen ihren eigenen Lebensplan und

⁵ Siehe auch Seite 82 zu Top-Universitäten und Nepotismus [Anm. AS]

nicht den ihres Kindes. Staatliche Interventionen dieser Art betreffen beispielsweise Gesundheitsrisiken, aber auch religiöse Erziehung und Hausunterricht, die beide manchmal eher Gehirnwäsche sind, können den Lebensweg der Kinder schwer beeinträchtigen.

- [81] Dabei sollte der Einfluss der Familien auf das spätere Einkommen nicht überschätzt werden. Auch kann faire CG nicht bedeuten, *jeden* Nachteil eines Kindes auszugleichen, und schon gar nicht, dass sämtliche Entscheidungen der Eltern unter Überwachung gestellt werden. Manches lässt sich gut über Anreize implementieren (beispielsweise staatlich finanzierte Vorschulen). Auch ist es nicht nötig, Elite-Unis zu verbieten, wie manche Autoren fordern. Elite-Unis verschaffen einem vor allem Reputation und Beziehungen – beides wird in einer Meritokratie kaum noch eine Rolle spielen.

4.6 Was ist der Unterschied zwischen *Luck Egalitarianism* und verdienstbasierter Gerechtigkeit?

- [82] Einige Autoren haben die Unterscheidung zwischen *Luck Egalitarianism* (Dworkin, 1981) und verdienstbasierter Gerechtigkeit verwischt, indem sie darauf verwiesen, dass *unverdientes Pech* (*bad luck*) keine Schlechterstellung rechtfertigt. *Bad luck* wurde mit *option luck* (oder *choice*) kontrastiert – war man für die Entscheidung, die zum eigenen Pech führte, selbst verantwortlich oder nicht? Man kann leicht Fälle konstruieren, die nach meritokratischer Sichtweise ungerechte Diskriminierung darstellen, aber im *Luck Egalitarianism* eigenverantwortliche Entscheidungen sind – man könne seine religiöse Einstellung, sexuelle Präferenz oder politische Haltung ja auch anders wählen oder zumindest für sich behalten.

4.7 Verdienst schaut nie in die Zukunft

- [85] Feldman (1995) und Schmitz (2002) widersprechen der weitverbreiteten Ansicht, Verdienst könne nur retrospektiv sein. Feldman konstruiert den Fall einer Medaille für einen Soldaten, der sich für ein Selbstmord-Kommando entscheidet. Dieses Beispiel lässt sich aber erschüttern, wenn wir zwei Szenarien mit verschiedenen „verdienten“ Soldaten vergleichen. Feldman ordnet die Verdienstbasis falsch zu.
- [87] Schmitz konstruiert den Fall eines Stipendiums für zwei Studentinnen, von denen sich eine im Verlauf des Studiums als unwürdig erweist (sie ist faul und schreibt ab). Er argumentiert, jene Studentin hätte das Stipendium nicht verdient. Das ist richtig, aber nicht, weil sie im Laufe der Zeit die Verdienstbasis „verloren“ hat. Sie war *von vornherein* unwürdig, aber das war für das Entscheidungskomitee schwer zu erkennen. Ein Stipendium ist keine Belohnung. Stipendien werden auf der Basis zurückliegender Verdienste verliehen (High School, Engagement etc.), in der Hoffnung auf zukünftige Verdienste. Die zurückliegenden Verdienste allein reichen nicht, wenn klar ist, dass zukünftige Verdienste nicht zu erwarten sind. Schmitz unternimmt diese Anstrengungen, um zu zeigen, dass „natürliche und Statusvorteile“ eine Verdienstbasis sein können, wenn man daraus etwas machen kann. Das ist nicht korrekt.

4.8 Das Spannungsfeld Gerechtigkeit vs. Effizienz (Teil 1)

- [88] Manche betrachten Gerechtigkeit und Effizienz als unvermeidlich gegenläufig, insbesondere bei staatlichen Eingriffen (z. B. *deadweight losses* bei Besteuerung). Aber dieser *trade-off* ist nicht zwangsläufig, es gibt effizienzsteigernde politische Maßnahmen. Meritokratische Grundsätze (Chancengleichheit, verdienstbasiertes Einstellen von Mitarbeitern, verdienstbasiertes Einkommen) sind effizienzsteigernd. Rawls beschäftigte sich nicht groß mit den Effizienzverlusten seiner Vorschläge, und bei Nozick sind sie mangels staatlicher Maßnahmen konzeptionell nicht vorhanden. Hier diskutiere ich beispielhaft die positiven Effekte staatlich finanzierter Bildung.
- [89] (1) Bildung verbessert das Humankapital, anerkanntermaßen die Grundlage langfristiger Produktivitätszuwächse. (2) Bildung verbessert Beschäftigungschancen und verringert die Gefahr kriminellen Verhaltens – ein riesiges Kostensparpotential. (3) Bildung erzieht zu vernünftigen Bürgern, die positiven Effekte sind gar nicht absehbar. Verschiedene Ökonomen haben versucht, die Effekte von Umverteilung zugunsten öffentlicher Schulbildung abzuschätzen und kommen zu beeindruckenden Ergebnissen (mehrere Prozent des BIP). Eine Rückkehr zu einer solchen Politik könnte die führende Rolle der USA als am besten gebildete Nation der Welt wiederbeleben.
- [91] Meritokratie ist die einzige Gerechtigkeitstheorie, deren Politikvorschläge geradlinig und anerkanntermaßen effizienzsteigernd sind.

5 Zur Verteilung von Arbeitsstellen

5.1 Leistungsbasiertes Einstellen: die Intuition schärfen

- [96] Keine der vorherrschenden Theorien der Verteilungsgerechtigkeit (Utilitarismus, Rawls, Nozick) verlangt kategorisch, dass nur die am besten qualifizierten Bewerber eingestellt werden. Aber das entspricht unserer Intuition. Im akademischen Bereich gibt es haufenweise Vorwürfe über die ungerechte Bevorzugung von Männern, Frauen oder Absolventen von Top-Unis. Alle diese Vorwürfe verweisen auf *Leistung*. Entsprechende Gerichtsverfahren offenbaren das ebenfalls. An vielen Universitäten gibt es bevorzugten Zugang für benachteiligte Minderheiten (*affirmative action*), und die Öffentlichkeit unterstützt das in Befragungen nach-

drücklich, solange es um die Herstellung von Chancengleichheit geht. Die Unterstützung schwindet, wenn weniger qualifizierte Bewerber qualifizierteren vorgezogen werden, nur weil sie einer Minderheit angehören.

5.2 Warum wir nach Leistung einstellen sollten

[98] „Was ist so besonders an Leistung?“ Ich untersuche drei Antworten aus der Literatur auf diese Frage.

(1) Mit Leistung preisen wir eine bestimmte *Haltung*, die wir bewundern. Mich überzeugt das nicht, denn was ist, wenn wir auf einmal anderen Haltungen den Vorzug geben? (2) Aristoteles‘ argumentierte, dass ein Gut an denjenigen gehen solle, für den es „am besten“ in Frage kommt, und dass es beispielsweise ungerecht ist, wenn ein Meister zugunsten eines Ignoranten auf eine Stradivari verzichten muss. Bereits Feinberg (1963) fürchtete, dass das in Richtung Geschmacksfragen geht. (3) Sher (1987) befindet, dass die Einstellung nach anderen Kriterien als Leistung eine Autonomieverletzung des Bewerbers darstelle, der versuche, seine persönliche Entwicklung auszurichten – letztlich ein Identitätsverlust. Das finde ich plausibel.

[100] Zwei weitere Gründe möchte ich hinzufügen, entlehnt aus der Strafjustiz: (4) Man kann nur für *eigene* kriminelle Handlungen bestraft werden (*aboutness principle*). (5) Die Strafe muss zum Vergehen „passen“, darf weder zu hart noch zu milde sein (*fitness principle*). Es ist immer *ungerecht*, eine unschuldige Person zu bestrafen, auch wenn es (in extremen Fällen) *moralisch nachvollziehbar* sein kann (siehe Abschnitt 2.2). Das lässt sich auf die Einstellung von Bewerbern übertragen. Wenn wir aus konsequentialistischen Überlegungen heraus (z. B. bessere Teamleistung) andere Kriterien als die Leistung des Bewerbers anwenden, dann lösen wir die *aboutness*-Verbindung zwischen Bewerber und Arbeitsstelle. Wenn wir Eigenschaften des Bewerbers berücksichtigen, die nichts mit der Arbeitsstelle zu tun haben, dann lösen wir die *fitness*-Verbindung.

[101] Es bringt nichts zu fragen, warum *aboutness principle* und *fitness principle* relevant sind – es gibt kein „warum“. Das *ist* einfach unser Konzept von Gerechtigkeit und Verdienst. Zu guter Letzt: Auch die *Einstellenden* können ihre Würde verletzt sehen, wenn sie andere Kriterien als Leistung verwenden.

5.3 Wie stellen wir nach Leistung ein?

[101] Ich schlage die folgende Verteilungsregel vor:

Einstellen nach Leistung: Es ist ungerecht, einen Bewerber aus Gründen zu diskriminieren, die nichts mit Leistung zu tun haben.

Dies ist das zweite Kernprinzip von Meritokratie (CG ist das erste). Aber was genau bedeutet nun „Leistung“? Das ist stark kontextabhängig, aber wenn der Kontext feststeht, ist es in der Regel klar (Irrtümer nicht ausgeschlossen). Leistungsbereitschaft ist meistens das Wichtigste. Praktisch gesehen sollte man von allen Kriterien absehen, die nicht von allen vernünftigen Autoritäten als relevant angesehen werden. Einige Kriterien kennen wir mittlerweile, die allgemein *nicht* anerkannt werden (Hautfarbe, sexuelle Präferenz etc.).

[103] Es ist verbreitet, von sexuellen Präferenzen oder einer kriminellen Vergangenheit auf zukünftiges Verhalten zu schließen, aber vom meritokratischen Standpunkt aus ist es unzulässig, es sei denn, es gibt klare *Belege* dafür.

5.4 Konzeptionelle Feinheiten

[104] Effizienz kann eigentlich nur ein (nachgelagerter) Nebeneffekt sein, aber Daniels (1978) argumentiert, dass man die beste Kandidatin gegebenenfalls nicht auf ihre Wunschstelle setzen muss, wenn dadurch die Gesamtproduktivität steigt. Ich stimme zwar nicht zu, gebe aber zu, dass meine Gerechtigkeitstheorie nicht immer optimal effizient ist.

[105] Feinberg (1963) vergleicht zwei Bewerber für die Leitung eines Colleges: A ist „funktional“ besser geeignet, B hat eine ehrwürdige Laufbahn am College hinter sich und ist beliebter. Feinberg argumentiert, dass hier Verdienste in Konflikt kommen und das Ergebnis davon abhängt, ob man die Leitungsposition eher als Auszeichnung (Kandidat A) oder Belohnung (Kandidat B) betrachte – man benötige neben Verdienst noch ein weiteres Entscheidungskriterium. Aber was tatsächlich in Konflikt gerät, sind die *Verdienstbasen*, und bezogen auf die Stelle ist A der bessere Kandidat. Nur das zählt. Man benötigt kein weiteres Kriterium. Nicht-leistungsbezogene Kriterien können (und sollen) nur bei gleicher Leistung den Ausschlag geben.

[106] „Einstellung“ kann auch allgemeiner gefasst werden als „Zugang“, z. B. zu Highschool und College. Auch hier gilt, dass die bessere Kandidatin den Vorzug erhalten soll. Interessanterweise ist die Öffentlichkeit hier gespalten bezüglich *affirmative action*: ja an der Highschool, nein am College. Hintergrund ist, dass ein Highschool-Abschluss als „Grundausbildung“ gewertet wird, ein College-Abschluss nicht. Das könnte sich ändern, wenn zukünftig *faktisch* ein College-Abschluss zur Voraussetzung am Arbeitsmarkt wird.

5.5 Meritokratie ist ein fairer sozialer Rahmen

[106] Fairness und Gerechtigkeit scheinen mir konzeptionell das Gleiche zu sein, aber bei Fairness schwingt noch das *Gefühl* mit, welches Menschen bei bestimmten Verteilungsentscheidungen empfinden. Wir können nicht allen ihre Lieblingsjobs geben, aber einen fairen Wettbewerb darum organisieren. Nur in einer Meritokratie können Menschen ihre Lebenswege *in die eigene Hand nehmen*. Diskriminierung oder Nepotismus sind Schranken, die *andere* setzen. In einer Meritokratie lässt sich für jeden zumindest etwas Geeignetes fin-

den. Es ist nicht ungerecht, Menschen eine Arbeitsstelle nicht zu geben, für die sie objektiv nicht geeignet sind, so sehr sie sich das vielleicht auch wünschen.

5.6 Meritokratie minimiert Feindseligkeit

[110] Solange es Knappheit gibt, wird es Enttäuschung geben, aber in einer Meritokratie muss es keine Feindseligkeit (*resentment*) geben. Diese entsteht, wenn wir uns selbst oder uns Nahestehende in ihren Rechten verletzt sehen. Meritokratisches Einstellen von Mitarbeitern minimiert Feindseligkeit durch fairen, nachvollziehbaren Wettbewerb um Arbeitsstellen. Feindseligkeit hingegen führt zu Widerstand gegen das Verteilungssystem.

5.7 Zur Bedeutung zweiter Chancen

[111] Nach strafrechtlichen Fehltritten bietet Meritokratie besser als andere Verteilungssysteme eine zweite Chance, weil das Vorstrafenregister weniger wichtig ist und die Einstellungsentscheidung weniger von den Vorlieben der Einstellenden abhängt.

5.8 Treuepflichten erfüllen

[113] Wer Mitarbeiter einstellt, macht dies häufig im Namen eines anderen (des Arbeitgebers), aber man ist auch Kunden oder Kollegen gegenüber verpflichtet, nur die Besten einzustellen. Diskriminierung bei der Einstellung ist eine Verletzung dieser Pflichten.

5.9 Gerechte und ungerechte Diskriminierung

[114] Für einen Arbeitgeber kann es instrumentelle Gründe geben, bei der Einstellung beispielsweise nach Hautfarbe zu diskriminieren (*taste discrimination*, Becker, 1957): den (rassistischen) Firmenfrieden bewahren, (rassistische) Kunden nicht verärgern. Aus meritokratischer Sicht ist das ungerecht, aber immerhin gibt es in Wettbewerbsmärkten einen Druck in Richtung meritokratisches Einstellen (es sind die besseren Mitarbeiter).

[115] Problematischer ist die *statistische Diskriminierung*, bei der aus der Gruppenverteilung einer Eigenschaft auf einzelne Gruppenmitglieder rückgeschlossen wird. Für Einstellungsprozesse ist diese Verwendung von Anhaltspunkten (*proxies*) unvermeidbar. Welche Ratschläge kann Meritokratie geben? (1) Genaue statt ungenauer Anhaltspunkte verwenden. (2) Diese richtig gewichten.

[116] Der akademische Betrieb ist ein gutes Beispiel. Kaum etwas spielt eine größere Rolle für die Einstellung an renommierten Institutionen als das Renommee der Herkunftsinstitution des Bewerbers, obwohl das nachgewiesenermaßen ein schlechter *proxy* ist. Es ist unklar, ob das wirklich Klientelpolitik oder nur „Unwissen“ ist, aber so oder so ist es inakzeptabel. Familienbetriebe dürfen grundsätzlich ebenfalls nur nach Leistung einstellen, aber man kann Ausnahmen zulassen, wenn das Gewinnmotiv nicht im Vordergrund steht. Je größer das Unternehmen, desto strenger sind die Treuepflichten gegenüber den anderen Beteiligten. Ähnlich ist es, wenn Nahestehende straffällig geworden sind und gedeckt werden: aus Loyalitätsgründen ist das nachvollziehbar, aber es bleibt eine Ungerechtigkeit.

5.10 Der merkwürdige Fall politischer Kompetenz⁶

[118] Viele betrachten es als wichtig, dass Politiker die Präferenzen ihrer Wähler widerspiegeln, und damit könne Leistung nicht das einzige Wahlkriterium sein. Ich will nur einige Bemerkungen dazu machen. Da viel von solchen Wahlen abhängt (mehr als von anderen Jobs), können nicht-leistungsbezogene (Effizienz-)Kriterien eine größere Rolle spielen. Amerikaner offenbaren aber an der Wahlurne noch ganz andere Kriterien: *Faktisch* sind Atheisten, Muslime und Homosexuelle in den USA nicht wählbar.

[119] Muss man das nicht als Abstimmung darüber betrachten, was „Leistung“ tatsächlich bedeutet? Nein. Wahlen sind keine vernünftige Methode dafür. Das gilt auch andersherum: Schönheit beispielsweise beeinflusst Wahlergebnisse weit mehr als rationale Kriterien. Wenn wir bessere Politiker haben wollen, müssen wir bessere Anreize setzen und verhindern, dass Kandidaten unbarmherzig einer moralischen Inquisition unterzogen werden, die der Lebenswelt nicht entspricht und ungerecht ist.

5.11 Das Spannungsfeld Gerechtigkeit vs. Effizienz (Teil 2)

[121] Der Markt ist ein machtvoll Instrument, um anti-meritokratische Einstellungspraktiken zu eliminieren, aber er reicht nicht. Der Staat muss mithelfen, unter anderem, weil der Markt statistisch diskriminiert und auch nicht anders kann. Das kann zu Unterinvestitionen in Bildung für Benachteiligte führen. Zwar ist Rawls' Argument falsch, dass Talent ein Gemeingut sei, aber zumindest trägt Talent, richtig zur Entfaltung gebracht, zum privaten Wohl wie zum Gemeinwohl bei.

⁶ Anm. AS: Dies ist so ein Abschnitt, wo *merit* als „Leistung“ übersetzt etwas schal wirkt.

6 Zur Verteilung von Einkommen

6.1 Geld in einer Meritokratie

[126] Ich konzentriere mich hier auf Einkommen (in einem weiten Sinne) und nicht auf Vermögen, auch weil in einer Meritokratie die Vererbung von Vermögen eine weitaus geringere Rolle spielen wird. Klar ist: Verteilung gemäß Verdienst ist ungleich. Allerdings belohnen Märkte heute oft nicht Leistung (gerade bei den höchsten Einkommen nicht), und das ist nicht nur ungerecht, sondern auch ineffizient. Marktwirtschaft und Privateigentum an Kapital erscheinen mir für eine Meritokratie insgesamt besser geeignet als Sozialismus und zentrale Planwirtschaft, aber das ist (anders als beim Libertarismus) kein konzeptionelles Erfordernis.

6.2 Die Verdienstbasis bestimmen⁷

[127] Fähigkeiten allein verdienen kein Einkommen, sie müssen ökonomisch zur Anwendung gebracht werden, also zu einem Leistungsaustausch führen. In der Literatur werden drei Verdienstbasen genannt: (1) Einkommen muss die aufgewendeten (Opportunitäts-)Kosten kompensieren. Ob das wirklich ein verdienstbasiertes Verteilungsprinzip darstellt, ist unklar, nicht alle Kosten sind legitim. (2) Einkommen muss den Aufwand (*effort*) widerspiegeln. Aufwand ist zwar meist *der* wesentliche Faktor von Leistung, aber am Ende entscheidet die Wertschätzung anderer über eine Leistung (Produkte, Dienstleistungen). Außerdem wenden wir viel Mühe für die Reduzierung zukünftiger Aufwendungen auf (Investitionen in Sach- und Humankapital), ohne dass dadurch unser Anspruch auf Einkommen sinkt. (3) Der Beitrag zum ökonomischen Sozialprodukt bestimmt das Einkommen. Unter Verdienst-Theoretikern ist das die plausibelste Verdienstbasis (auch wenn einige verneinen, dass das unmittelbar aus dem Verdienst-Konzept folge). Es gibt eine natürliche Passung zwischen ökonomischem Beitrag und ökonomischer Belohnung (das sagt auch *Equity Theory*).

[130] Allerdings fehlt hier etwas: Leistung im Sinne von zielgerichteter, bewusster Anstrengung. Wer durch puren Zufall Erfolg hat, verdient sein Einkommen nicht.⁸ Die Verdienstbasis muss daher der „leistungs-basierte ökonomische Beitrag“ sein. Praktisch ist es meistens *nicht ungerecht* und oft *vernünftig*, Einkommen an den Erfolg zu knüpfen.

6.3 Was ist das verdiente Einkommen?

[131] In einem idealen Wettbewerbs-Markt werden Menschen gemäß ihrem marginalen Produkt (*marginal value product, MVP*) bezahlt, und das ist ein gutes Maß für den ökonomischen Beitrag. Leider sind ideale Märkte selten, und das hat in der Literatur zu zahlreichen Einsprüchen gegen die Gerechtigkeit von MVP geführt. Genau betrachtet richten sich die Einsprüche aber nicht gegen MVP, sondern beklagen, dass Menschen aufgrund von Marktversagen nicht gemäß ihres MVP bezahlt werden, bestätigen also indirekt das Konzept. Eine effektive Lösung besteht darin, nicht zu versuchen, den Beitrag präzise zu bestimmen, sondern festzustellen, was *kein* Beitrag ist. Mit dieser negativen Strategie kommt man ziemlich weit.

[132] Was könnte gegen MVP sprechen? (1) Nicht-konstante Skalenerträge führen zu einer Differenz zwischen Gesamtprodukt und Nationaleinkommen, aber das lässt sich auflösen, indem wir Menschen *proportional* zu ihrem MVP bezahlen (Roemer und Silvestre, 1993). (2) Es ist nicht gerecht, nur den marginalen Beitrag von Arbeit zu betrachten, denn auch Kapital liefert einen Beitrag. Der *Shapley value* (Shapley, 1953) ist ein Verfahren zu Bestimmung des Beitrags aller beteiligten Agenten, indem über alle marginalen Beiträge *in jeder möglichen Reihenfolge der Agenten* gemittelt wird. Der *Shapley value* hat so viele wünschenswerte Eigenschaften (Effizienz, Symmetrie etc.), dass er wohl mehr ist als nur ein Rechenweg. (3) MVP wird nicht an Menschen gezahlt, sondern an Produktionsfaktoren, so dass Eigentum entscheidender ist als Leistung. In einer Meritokratie spiegeln aber die Erträge von Produktionsfaktoren den notwendigen Investitionsaufwand wider. Natürlich kann es unverdiente Kapitalerträge geben, aber das gilt für Arbeitseinkommen genauso.

[134] Dass *reale* Märkte oft nicht gemäß Verdienst entlohnen, ist kein Grund für grundsätzliche Skepsis, sondern ein Grund zur Intervention für mehr Gerechtigkeit. Unsere Ökonomie ist durchtränkt mit *ökonomischen Renten*, also leistungslosen Einkommen ohne entsprechenden ökonomischen Beitrag.

6.4 Ökonomische Renten sind unverdient

[134] Klassisch wurden ökonomische Renten als „Geschenke der Natur“ angesehen, wenn man ohne Aufwand Erträge aus dem bloßen Besitz von Land (Wald, Weide, Feld) erzielen konnte. Heute fasst man den Begriff breiter auf, typischerweise als jene Erträge von Produktionsfaktoren, welche die Kosten übersteigen, die zu ihrem Betrieb erforderlich sind. Ökonomische Renten entstehen aus Mangel an Wettbewerb.

[135] Das erste Beispiel für massive, unverdiente Einkommen sind „Superstars“, die per Definition eine Monopolstellung haben: Sänger, Sportler etc. Es gibt haufenweise Leute, die nur etwas weniger talentiert sind. Aber diese verdienen nicht etwas weniger, sondern fast nichts, weil sich alle um die Stars drängeln. Diese Einkommensunterschiede sind ungerecht, weil sie nicht auf Leistungsunterschieden beruhen. Das macht noch einmal deutlich, dass es nicht um den „ökonomischen Beitrag“ durch Markterfolg allein gehen kann.

⁷ Anm. AS: Hier wiederum passt „Leistung“ sehr gut.

⁸ Anm. AS: Im deutschen Leistungsdiskurs ist das die Unterscheidung zwischen „Leistung“ und „Erfolg“.

- [136] Renten werden in den USA mittlerweile für einen erheblichen Anteil des BIP angenommen (6.2-8.5 %) und sind hauptverantwortlich für die Einkommenssprünge der Topverdiener in den letzten Dekaden. Ökonomen sorgen sich hauptsächlich um die mit Renten verbundene Ineffizienz und die zunehmende Ungleichheit. Das Hauptproblem ist aber, dass sie unverdient und ungerecht sind. CEOs werden heute in erheblichem Maße für Glück bezahlt und für Missmanagement nicht zur Rechenschaft gezogen. Schöne Menschen erhalten mehr Geld für gleiche Arbeit als hässliche. Manche Firmen betreiben mit hohem Aufwand *rent-seeking*, indem sie Gesetzeslücken suchen oder für Wunschpolitiken lobbyieren. Das zeigt erneut, dass Aufwand allein kein Kriterium sein kann.
- [137] Fazit: Meritokratische Gerechtigkeit setzt automatisch die richtigen ökonomischen Anreize. Alle soeben diskutierten Renten können ohne Wohlfahrtsverluste konfisziert werden. Warnung: Das ist kein generelles Plädoyer für staatliche Eingriffe in unsere Märkte. Man kann hoffen, dass Märkte das langfristig selbst gründlich und kurzfristig immer noch besser als staatliche Regulierung regeln. Ich diskutiere das in Kapitel 8.

6.5 Wie würde eine meritokratische Ökonomie aussehen?

- [137] Würde eine meritokratische Ökonomie die Herrschaft einer „Leistungselite“ bedeuten? Tatsächlich wäre eine Meritokratie noch egalitärer als die egalitärsten Staaten heute (z. B. Skandinavien). Warum? Chancengleichheit verlangt die (nahezu) vollständige Einziehung von Erbschaften. Der Aufbau von Vermögensungleichheit ist nur *innerhalb* einer Generation gerechtfertigt. Auch Einkommen wären viel gleicher, denn (1) Renten, die heute verantwortlich sind für die massiven Einkommensunterschiede, würden unterbunden, und (2) Chancengleichheit bedeutet die Angleichung von Humankapital, und Humankapital ist der entscheidende Einkommensfaktor in einer Meritokratie. Einkommensunterschiede bestünden nur noch aufgrund von persönlichen Eigenschaften und Entscheidungen.
- [139] Wie stark ist der Einfluss von Genen auf Einkommen? Empirisch kleiner als man denkt. Den größten Einfluss hat ganz plump harte Arbeit, sie erklärt in einer schwedischen Studie 76 % der Einkommensungleichheit, IQ 13 %, Einkommen der Eltern 8 %.⁹ In Amerika dominiert das Vermögen der Eltern. Chancengleichheit ist viel wichtiger als die Rätselerei über Gene, und angesichts ihrer relativ geringen Bedeutung wäre auch ein genetisch bedingter IQ-Unterschied zwischen Weißen und Schwarzen, der empirisch diskutiert wird, von geringer Bedeutung. Es gibt empirisch eine Korrelation zwischen Körpergröße und IQ, die niemanden aufregt. Man sollte sich daher auf die meritokratisch wichtigen Fragen konzentrieren.

6.6 Solidarität

- [141] Es wurden Befürchtungen geäußert, meritokratische Ungleichheit würde ökonomische Solidarität unterminieren. Aber eine Meritokratie ist viel gleicher als befürchtet, und Ungleichheit an sich *erzeugt* keinen Verlust von Solidarität. Menschen möchten in einer Meritokratie leben, und Bezahlung nach Leistung ist der Kitt, der Gesellschaften zusammenhält.

6.7 Der Mythos der Neutralität

[Wert-Debatte, im Wesentlichen eine Wiederholung von 2.5]

6.8 Probleme mit libertärer ökonomischer Theorie

- [145] Rawlsianer lehnen Verdienst klar ab, Libertäre nicht so klar. Meritokratie und Libertarianismus haben einige Gemeinsamkeiten, z. B. eine Vorliebe für Märkte, aber es gibt auch Inkompatibilitäten. Nozick unterschied „historische“ (*historical*), „strukturierte“ (*patterned*) und „zielorientierte“ (*end-state*) Verteilungstheorien.¹⁰ Meritokratie ist *patterned*, weil sie an die resultierende Verteilung einen Gerechtigkeitsmaßstab anlegt, und sie ist *historical*, weil wir wissen müssen, wo Einkommen und Vermögen herkommen, um seine Legitimität beurteilen zu können. Fünf Argumente gegen den Libertarianismus:
- [146] (1) Nozick's „Wilt-Chamberlain-Beispiel“ dreht sich um Reichtum aufgrund von Markterfolg: Wenn Basketball-Fans freiwillig mehr bezahlen, um ihr Idol spielen zu sehen, was ist daran ungerecht? Nozick konstruiert das als freiwilliges Geldgeschenk. Ein Meritokrat macht jedoch einen Unterschied zwischen freiwilligen Geldgeschenken und Preisen für Eintrittskarten. Erstere müssen keine Leistung honorieren, letztere schon, sonst sind sie Renten.
- [148] (2) Unregulierte Märkte belohnen im Zweifel nicht Leistung, sondern Popularität. Aber sollen deshalb staatliche Eingriffe für den Vorrang von Leistung sorgen? Das ist eine typisch libertäre Befürchtung: Der Staat mischt sich am Ende in die privatesten Dinge ein. Aber der Staat ist nie neutral, er trägt (indirekt) zur Formung von Präferenzen bei. Interessanterweise bezieht sich Nozick in *Anarchy, State, and Utopia* (1974)

⁹ Wobei Aufwand als Residuum (Restgröße) ermittelt wird – dieser Posten könnte also *natural traits* enthalten, die in dieser Studie nicht kontrolliert wurden (Anm. TM). Mir erscheint die Aussage, Markterfolg hänge hauptsächlich von „harter Arbeit“ ab, sehr kühn, vor allem, wenn Aufwand eine unspezifizierte Restgröße ist, die laut der Studie den verfügbaren Daten geschuldet ist und auch „Glück“ sein könnte (Anm. AS).

¹⁰ Nozick selbst lehnte strukturierte sowie zielorientierte Verteilungstheorien ab und verteidigte historische, rein prozedurale Verteilungstheorien (Anm. AS).

in allen entsprechenden Beispielen auf besonders *verdienstvolle* Persönlichkeiten, um seine libertären Intuitionen zu untermauern.

[150] (3) Hayek (1960, 1976) begrüßt, dass Märkte nicht Leistung oder Verdienst belohnen, sondern Nützlichkeit. Aber der Gegensatz ist nur scheinbar. Auf Dauer produzieren Märkte den größten Nutzen, wenn sie meritokratisch sind, und manchmal (bei Marktversagen) ist dafür staatliche Regulierung notwendig.

[150] (4) Der nächste libertäre Einwand lautet, dass keinerlei *Institution* erkennbar sei, die dies in Märkten leisten könnte. Das libertäre Schreckgespenst ist der „Zentrale Verdienst-Zar“ mit unumschränkter Entscheidungsgewalt. Aber das ist nur die Parodie einer Meritokratie. Es gibt viele sinnvolle Institutionen (Pigou-Steuern, Begrenzung von Gehältern, Antidiskriminierungsgesetze, ...).

[151] (5) Wiederum von Hayek ist der Einwand, meritokratische Märkte würden wie eine Art großer Zuchtmeister „Verlierer“ geradezu unbarmherzig mit ihrem persönlichen Scheitern konfrontieren. Aber jedes System kennt Gewinner und Verlierer, und dann ist es allemal besser, wenn jene die Verlierer sind, die dafür in irgendeiner Weise *verantwortlich* sind.

6.9 Positive Freiheit und persönliche Verantwortung

[152] Freiheit hat zwei Interpretationen: eine negative (frei von äußerer Bevormundung) und eine positive (frei in der Umsetzung eigener Vorstellungen). Auch die „Freiheit einer Gesellschaft“ ist mehrdeutig: wie ist die Freiheit verteilt? Ich glaube, dass ein meritokratischer Staat mehr positive Freiheiten bietet als ein libertärer, vor allem, weil bestimmte persönliche Entwicklungspfade nicht bereits durch soziale Umstände verbaut sind. Märkte tragen viel dazu bei, aber das bedeutet nicht, dass unregulierte Märkte (ohne Umverteilung) optimal sind. Meritokratie ist eng mit persönlicher Verantwortung verbunden, ein Wert, der quer durch das politische Spektrum geschätzt wird. Aber viele glauben irrtümlich, dass er vor allem durch libertäre Politik befördert wird.

6.10 Zur Möglichkeit sozialer Absicherung

[155] Die drei Prinzipien Gerechtigkeit, Effizienz und Bedarf (soziale Grundsicherung) können miteinander in Konflikt geraten, im Sinne unterschiedlicher Gewichtung. Welche Rolle spielt Bedarf in einer Meritokratie? Alle Kinder müssen ohnehin aus Gründen der Chancengleichheit von einem sozialen Sicherungsnetz aufgefangen werden. Erwachsene teilen sich auf in zwei Gruppen: unfreiwillig Benachteiligte und jene, die aufgrund eigener Entscheidung dort gelandet sind, wo sie sind. Grundsätzlich ist die allgemeine Intuition korrekt, *niemanden* vor die Hunde gehen zu lassen. Aber während manche unsere Hilfe *verdienen*, ist sie in anderen Fällen nur die Minimierung von Opportunitätskosten und keine moralische Verpflichtung.

[156] Es gibt allerdings eine praktische Hürde, nämlich fehlende Chancengleichheit in vielen gesellschaftlichen Bereichen. Die Unterscheidung von *deserving* und *undeserving poor* ist daher schwierig. Allerdings ist zu bedenken, dass sich das Problem in einer Meritokratie als weit weniger brisant erweist: Aufgrund von Chancengleichheit, Effizienzsteigerung und positiven Externalitäten wird es weit weniger *undeserving poor* geben.

6.11 Das Spannungsfeld Gerechtigkeit vs. Effizienz (Teil 3)

[158] Vier Gründe, warum Meritokratie produktivitätsmaximierend ist: (1) Rentenextraktion (eine unproduktive Tätigkeit) wird unterbunden. (2) Die Bedeutung von Netzwerken, zweifelhaften Qualifizierungszertifikaten und überbewerteten Abschlüssen (ebenfalls unproduktive Ressourcenverschwendung) würde abnehmen. (3) Kapital würde tendenziell zu jenen fließen, die es bestmöglich einsetzen. (4) Es wird ein Klima von Fairness geschaffen, das die richtigen Anreize setzt.

7 Verdienst gegen Rawls verteidigen

7.1 Rawls' Einfluss auf die Verdienst-Debatte

[165] Verdienst spielt im Alltagsverständnis der Menschen eine prominente Rolle – das ist ein Problem für alle anderen theoretischen Ansätze. Vielleicht hat sich Rawls deshalb so bemüht, ein umfassendes Verdikt auszusprechen. Möglicherweise ist Rawls' Einfluss einer spezifisch amerikanischen Sicht auf den engen Zusammenhang zwischen Herkunft (*one's birth*) und Lebenserfolg zuzuschreiben. Andere Kulturen betonen die Rolle von Anstrengung (*effort*) viel stärker. Tatsächlich ist für den Erfolg von Rawls wohl ein eklatanter Mangel an Chancengleichheit ausschlaggebend.

7.2 Zwei weitere Einwände von Rawls gegen Verdienst

[166] (R-1) Ein verdienstbasiertes Verteilungsmodell ist undurchführbar in praktischer Hinsicht (zu viele Facetten von Verdienst).

(R-2) Aus diesem Grund lässt sich auch keine *politische* Gerechtigkeitskonzeption formulieren, die allgemein zustimmungsfähig wäre.

Beide Einwände sind aus meritokratischer Sicht unplausibel.

7.3 Rawls gegen Verdienst

[167] Auch wenn debattiert wird, was Rawls wirklich gemeint hat, so lautet der Kern der Auseinandersetzung: (R-3) Alle mutmaßlichen Verdienstbasen lassen sich (letztlich) auf Glück oder familiäre Umstände zurückführen – und sind damit keine Verdienstbasen, denn diese müssen ihrerseits verdient sein.

Gute Leistungen beruhen danach immer auf Gründen, für die wir (letztlich) nichts können.

[168] Es gibt im wesentlichen zwei Stoßlinien der Kritik an R-3: (1) Es ist unplausibel, dass Verdienstbasen, die *letztlich* auf Glück oder Herkunft basieren, dadurch *völlig* neutralisiert werden und gar nichts zählen.

(2) Verdienstbasen müssen gar nicht ihrerseits verdient sein, jedenfalls nicht in Gänze.

[170] Eine Person kann aus drei Gründen verdienstvoll sein: (1) eigene Entscheidungen, (2) soziale Umstände, (3) Genetik. (1) ist unproblematisch, (2) ist kein Thema (mehr), wenn Chancengleichheit verwirklicht ist.

(3) wird von Rawls fälschlicherweise in den Glückstopf geworfen. Meine Gene sind kein Zufallstreffer einer Lotterie, sondern notwendigerweise das Erbe meiner Eltern: „[m]y genetics are essential to me.“

7.4 Die Essentialität von Herkunft

[170] Die biologische Herkunft ist eine *essentielle* Eigenschaft jeder Person und kann insofern gar nicht durch Glück zustande gekommen sein.

7.5 Wo liegt das Problem bei Rawls?

[171] Eine Schönheitskönigin, deren Schönheit auf ihren Genen beruht, verdient ihren Preis. Verdienst wächst mit genetischen Gründen und schrumpft mit familiären Umständen. Auch sprachlich unterscheiden wir „sein“ und „haben“ – es macht keinen Sinn zu sagen: man verdiene oder verdiene nicht, so zu *sein* wie man ist. Rawlsianer (sowie *luck egalitarians*) argumentieren jedoch so, als könne man diese essentiellen Eigenschaften willentlich nutzen, wechseln, hinzufügen oder wegnehmen. Das gilt auch für unerwünschte Eigenschaften.

[174] Aus diesem Grund könnte man Chancengleichheit auch nicht durch genetische Manipulation herstellen, wohl aber durch Sozialpolitik. Um es mit Nicholas Rescher auszudrücken: Man muss bereits vollständig existieren, um Glück zu haben. Libertäre machen übrigens einen ähnlichen Fehler mit dem Konzept der *self-ownership*. Sie vermischen „sein“ und „besitzen“.

7.6 Einige konzeptionelle Klarstellungen

[175] Chancengleichheit darf nicht zu weit interpretiert (und getrieben) werden. Es geht bei Verteilungsgerechtigkeit nicht um jedes Detail. Und Verteilungsgerechtigkeit ist nicht gleichbedeutend mit Gerechtigkeit an sich.

7.7 Ein weiterer Einwand

[177] Auch wenn Gene keine Frage von Glück sind: Warum ist es überhaupt gerechtfertigt, Verteilung auf etwas zu gründen, was außerhalb der eigenen Verantwortung (Schuld) liegt? Das ist ein *luck egalitarian*-Argument im Geiste Rawls'. Hier wird versucht, Verantwortung für „sein“ und „haben“ fein säuberlich zu trennen, was nicht funktioniert.

7.8 Eine Schlussbemerkung

[179] Genetische Eigenschaften sind essentiell und können ökonomische Ungleichheiten rechtfertigen, und einige andere, „sehr persönliche“ Eigenschaften ebenfalls. Aber wir brauchen diesen Aspekt so lange nicht weiter zu vertiefen, wie ganz elementare Chancengleichheit nicht verwirklicht ist (Konzentration auf das Wesentliche).

Teil III: Meritokratische Politikmaßnahmen

8 Meritokratische Besteuerung

8.1 Wie haben Forscher über Besteuerung nachgedacht?

[185] Philosophen haben – trotz ihres offensichtlich normativen Charakters – Fragen der Besteuerung bisher vernachlässigt. Libertäre betrachten Steuern als eine Form von Zwangsarbeit, Ökonomen und andere Utilitaristen versuchen, mit Steuern eine allgemeine Nutzenmaximierung zu erreichen (und das Problem als nicht-normativ zu betrachten). Neuerdings befürworten so unterschiedliche Leute wie Mankiw (2010) und Piketty (2014) meritokratische Besteuerung.

8.2 Ökonomische Renten besteuern

[187] Da ökonomische Renten unverdient sind, stehen sie ihren Empfängern moralisch nicht zu. Man kann die Entscheidung, ob man sie wegsteuert oder umverteilt, rein nach Effizienz- und Bedarfsaspekten treffen. Renten sind ja selbst die Umverteilung von verdienten Einkommen zu jenen, die sie nicht verdienen, und insofern

in doppelter Hinsicht eine Verletzung des Verdienstprinzips. Trotz allgemeiner Zustimmung unter Ökonomen zur Besteuerung von Renten (keine Effizienzverluste) ist es schwer, Renten treffsicher zu identifizieren. Daher sollte man konservativ vorgehen. Drei Vorschläge von mir: (1) Den „Goldenen Handschlag“ für scheidende Vorstände verbieten, (2) die Steuersätze für die obersten Einkommensgruppen anheben (das ist fast alles Rentenextraktion), (3) eine „atmende“ Obergrenze für Gehälter – atmend insofern, dass Gehälter oberhalb einer gesetzlichen Grenze nachvollziehbar an Leistungskriterien geknüpft werden müssen.

8.3 Pigou-Steuern und die Bereitstellung öffentlicher Güter

[190] Mankiw (2010) schlug zwei Maßnahmen für ein verdienstbasiertes Steuersystem vor: (1) Pigou-Steuern für die Produzenten negativer Externalitäten, (2) progressive Steuern zu Finanzierung öffentlicher Güter, einschließlich Transferleistungen an Arme.

(1) Pigou-Steuern sollen die ungerechtfertigten Vor- und Nachteile durch negative Externalitäten ausgleichen. Sie sind nicht nur effizient (die übliche Begründung), sondern auch gerecht. Libertäre Theorie kann an dieser Stelle mit einem Widerspruch schlecht umgehen: Freie Vertragsgestaltung (gerecht) führt zu unfreiwilliger Freiheitseinschränkung anderer (ungerecht). Verdienst hingegen löst das Problem elegant, indem es Personen nur den *Nettonutzen* ihrer ökonomischen Aktivität zugesteht. Das würde konsequenterweise auch Subventionen für die Erzeuger positiver Externalitäten einschließen.

(2) Ein verbreitetes Argument für progressive Steuern ist, dass Reiche stärker von öffentlichen Gütern profitieren würden.¹¹ Dies ist, wohlgemerkt, kein Verdienst-Argument, sondern ein Nutzen-Argument. Verdienst deutet eher in die Richtung von *equal sacrifice*: Steuern sollten allen die gleiche *Last* aufbürden, und da können breite Schultern mehr tragen als schmale. Beide Ansätze würden gleichwohl zu ähnlichen Ergebnissen führen.

8.4 Eine neue Erbschaftsteuer

[192] Die wichtigste Einzelmaßnahme in Richtung einer verdienstbasierten Gesellschaft ist die Einführung einer robusten Erbschaftsteuer. In den USA beispielsweise können große Erbschaften der Erbschaftsteuer fast völlig entgehen. Erbschaften sind grundsätzlich unverdient, da ihnen kein Beitrag des Erben gegenübersteht. Der Beitrag des Erblassers wird mit seinem Tod irrelevant. Chancengleichheit erfordert, dass Erbschaften stark besteuert werden.

Erbschaften und Geschenke sind nicht das Gleiche, allerdings können sehr große Geschenke den meritokratischen Rahmen verzerren. Im Sinne einer Förderung leistungsorientierter Werte sind Erbschaften übrigens auch nicht unbedingt im Sinne der Erben (Gefahr der „Verweichlichung“).

[195] Piketty und Saez (2013) schlagen einen Steuersatz von 60 % vor. Konzeptionell wären meines Erachtens sogar 100 % gerechtfertigt, aber das wäre wohl zu radikal. Vermögen wurden immer schon zwischen den Generationen weitergegeben. Allerdings sind die Erben nicht immer die „würdigsten“ Empfänger des Erbes.

[195] Auch wenn Erbschaft- und Vermögensteuer ähnliche Effekte haben, so ist die Vermögensteuer unpopulärer – Erbschaften sind psychologisch betrachtet „unverdienter“ als Vermögen. Und es geht nicht nur um die Erbmasse: Es gibt keine moralische Begründung dafür, dass Kinder auch beruflich in die Fußstapfen ihrer Eltern treten und das Familienunternehmen (oder Imperium) weiterführen – es sei denn, sie sind die besten Kandidaten, aber das ist laut Studien im Durchschnitt nicht der Fall.

[197] Ein besonders vielversprechender (effizienter) Ansatz stammt von Haslett (1986): Nach dem Tod des Erblassers wird das Erbe zugunsten der Staatskasse versteigert, mit einem Vorkaufsrecht der Erben.

8.5 Sind alle leistungslosen Einkommen unverdient?

[197] Die Antwort auf diese Frage hängt davon ab, ob hinter dem Einkommen ein (möglicherweise indirekter) ökonomischer Beitrag steht. Sparzinsen beispielsweise kann man als Entschädigung für das Zur-Verfügungstellen von investivem Kapital betrachten.

8.6 Verdienstbasierte Besteuerung: effizient und progressiv

[199] Diese Besteuerungsvorschläge sind nicht nur gerecht (da sie Verdienst berücksichtigen), sondern auch effizient: sie stellen uns als Gesellschaft besser. Durch ihre progressiven Steuersätze wirken sie auch dem Anwachsen der Ungleichheit entgegen.

9. Meritokratische Sozialprogramme und abschließende Bemerkungen

9.1 Bildungspolitik

[208] Da ich mich im Bereich der Bildungspolitik nicht gut auskenne, hier nur zwei allgemeine Bemerkungen:

(1) Zu Bildungspolitik haben die meisten Menschen starke Intuitionen, aber wir sollten die wichtigen Fragen eher Experten überlassen. (2) Die folgenreichsten Verletzungen der Chancengleichheit finden früh statt, *vor*

¹¹ H. P. Young (*Equity, in Theory and Practice*, 1994) widerspricht diesem Argument explizit in seinem Kap. 6 (*Progressive Taxation*) und meint, dass gerade die Ärmsten am meisten von öffentlichen Gütern profitieren würden (Anm. AS).

der Schulzeit, aber wie macht man da Bildungspolitik? Geldtransfers an die Eltern haben ihre Tücken, weil schwer sicherzustellen ist, dass sie diese verdienen und richtig einsetzen.

9.2 Positive Diskriminierung ist (meistens) ungerecht

[204] Positive Diskriminierung (*affirmative action*) bedeutet, dass in einem Bewerbungsverfahren benachteiligte Bewerber nicht der üblichen Leistungsbewertung unterworfen werden. Positive Diskriminierung scheint auf den ersten Blick meritokratische Standards zu verletzen, aber nachgewiesenermaßen gibt es implizite Vorurteile gegen bestimmte gesellschaftliche Gruppen. Positive Diskriminierung könnte gerecht sein, wenn sie *anti-meritokratische* Vorurteile kompensieren möchte, aber mir ist kein solches Programm bekannt, welches das explizit als Ziel benennt.

[206] Positive Diskriminierung könnte auch aus Gründen der Chancengleichheit gerechtfertigt sein: Benachteiligte Bewerber werden bevorzugt, um „Rollenvorbilder“ zu schaffen, die eben jener Benachteiligung in Zukunft entgegenwirken. Empirisch steht das auf wackligen Füßen, und es könnte stattdessen Vorurteilen erst *hervorrufen*. Zudem sind die Kriterien schwierig: Nicht jeder Dunkelhäutige beispielsweise kommt aus benachteiligten Verhältnissen. Es gibt noch eine Reihe weiterer Schwierigkeiten bei positiver Diskriminierung.

9.3 Sozialausgaben strukturieren

[208] Der jüngste Hit in der Sozialdebatte ist das Bedingungslose Grundeinkommen (BGE). Eben weil es Zuspruch von rechts *und* links findet, hier ein paar Worte dazu, warum es eine schlechte Idee ist. (1) Da ein BGE das Sozialsystem komplett *ersetzen* soll, ist überhaupt nicht klar, ob es am Ende irgendeinen Verteilungseffekt zugunsten der Armen haben wird, der den Aufwand rechtfertigt. (2) Es ist ungerecht, reichen Menschen ein BGE auszuzahlen. Gleiches gilt für selbstverschuldet Arme. Man muss den Kreis begrenzen, aber dann ist es kein BGE mehr. (3) Für Menschen, die vom Schicksal besonders hart getroffen wurden (z. B. medizinische Pflegefälle), wird das BGE nicht ausreichen. (4) Es reduziert Anreize, sinnerfüllend zu arbeiten. (5) Es ist generell bedenklich, verdienstunabhängig große Geldsummen zu transferieren, ohne das Ergebnis zu kontrollieren.

9.4 Positive (nicht-normative) Vorhersagen für eine Meritokratie

[210] Ein Vorteil meritokratischer Theorie ist, dass sie falsifizierbare Vorhersagen erlaubt. Rawls' Theorie kann das auch, aber eine ihrer grundlegenden Vorhersagen (Menschen in der *original position* würden das Differenzprinzip wählen) ist empirisch bereits falsifiziert. Die Prinzipien libertärer (Nozickian) Theorie (natürliche Rechte) sind nicht einmal *verifizierbar*.

Erste positive Vorhersage von Meritokratie: Wohlgeordnete Gesellschaften werden immer weniger auf der Basis von nicht-leistungsbasierten Kriterien diskriminieren.

Zweite positive Vorhersage von Meritokratie: Programme positiver Diskriminierung werden nur erfolgreich sein, wenn sie sich auf die Herstellung von Chancengleichheit konzentrieren. Anti-meritokratische Programme werden scheitern.

Dritte positive Vorhersage von Meritokratie: Sozialpolitik wird auf Dauer nur funktionieren, wenn sie Verdienst berücksichtigt.

Vierte positive Vorhersage von Meritokratie: Verdienstbasierte Gerechtigkeitsvorstellungen werden dauerhaft bestehenbleiben.

Fünfte positive Vorhersage von Meritokratie: Je meritokratischer die Institutionen, desto zufriedener die Menschen.

9.5 Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft

[213] Eine nach meritokratischen Standards organisierte Gesellschaft kann parteiübergreifend Unterstützung finden, allerdings müssen wir dafür noch eine Menge tun, auch sozialwissenschaftlich.